



**ESCUELA DE POSTGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Percepción de la cultura organizacional según los docentes  
en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Br. Alberto Rogelio Esteban Reynoso

**ASESOR:**

Mgtr. Miluska Rosario Vega Guevara

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ - 2015**

Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

Presidente

Dra. Yolanda Soria Pérez

Secretario

Mg. Miluska Rosario Vega Guevara

Vocal

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Alberto Rogelio Esteban Reynoso, estudiante del Programa de Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 10344233, con la tesis titulada “Cultura organizacional según Los docentes en las Instituciones Educativas del distrito De Cieneguilla”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 06 de Julio del 2015

.....  
Br. Alberto Rogelio Esteban Reynoso

### **Dedicatoria**

A mí abnegada madre Adelayda, por sus consejos y estímulo permanente de seguir con la misión y constancia de mi vocación docente. A mi hermana María Isabel, por estar presente en cada momento de mi existencia. A mi consorte Madeleine, por su apoyo incondicional en mi vida personal y profesional.

### **Agradecimiento**

A Madeleine, la razón de mi vida, por su apoyo material traducido en aportes manuales e intelectuales para que esta obra no quede inconclusa.  
A María Isabel, mi hermana, por su contribución material y académica en la construcción de esta tesis.  
A los profesores de la maestría por compartir sus conocimientos que permiten que este documento se plasme.

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Magister en Educación con mención en Administración de la Educación, de la Universidad Privada “César Vallejo”. Ponemos a disposición de los miembros del jurado la presente tesis titulada “Percepción de la cultura organizacional según los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla”.

El tema es de interés porque permite a la comunidad educativa comprender los diferentes componentes de la cultura organizacional, percibir las dimensiones que la componen y conocer los factores intervinientes. Para promover el desarrollo de una cultura organizacional adecuada con el fin de mejorar la calidad de la educación en el ámbito propuesto.

Los resultados que se obtengan de la presente investigación, beneficiarán no sólo a los docentes del distrito de Cieneguilla, donde se llevó a cabo el estudio, sino a todos los docentes que deseen servirse de la experiencia, con lo cual el trabajo habrá logrado con creces su cometido.

Asimismo, se evidencia un trabajo estructurado en el conocimiento científico, compuesto por seis capítulos que se inician en el Planteamiento del problema, para luego desarrollar el Marco referencial, las hipótesis y variables, así como el Marco metodológico, los resultados, para arribar en el sexto capítulo la discusión de los resultados, conclusiones, recomendaciones, referencia bibliográfica y anexos.

## Índice

Página del Jurado	ii
Declaratoria de autenticidad	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Presentación	vi
Índice	vii
índice de tablas	x
índice de figuras	xiii
Resumen	xvi
Abstract	xvii
Introducción	xviii

### CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Realidad Problemática	21
1.2. Formulación del problema	23
1.2.1. Problema General	23
1.2.2. Problemas Específicos	23
1.3. Justificación, relevancia y contribución	23
1.3.1. Justificación practica	24
1.3.2. Justificación socio pedagógica	24
1.4. Objetivos	25
1.4.1. Objetivo General	25
1.4.2. Objetivos Específicos	25

### CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes	27
2.1.1. Antecedentes nacionales	27
2.1.2. Antecedentes internacionales	30
2.2. Marco teórico	32
2.2.1. El sistema educativo peruano	32
2.2.2. Cultura organizacional	35

2.2.3.	Contextualización de la investigación	44
2.3.	Perspectiva teórica	45
CAPITULO III: VARIABLES		
3.1.	Identificación de la variable	48
3.2.	Descripción de variable	49
3.2.1.	Definición conceptual: Cultura organizacional	49
3.2.2.	Definición operacional: Cultura organizacional	49
3.2.3.	Definición conceptual: Sociodemográfica	50
3.2.4.	Definición operacional: Sociodemográfica	50
3.3.	Operacionalización de la variable	51
CAPITULO IV: MARCO METODOLOGICO		
4.1.	Tipo de investigación	54
4.2.	Población, muestra y muestreo	56
4.3.	Criterios de selección de la muestra	58
4.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
4.5.	Validación y confiabilidad del instrumento	62
4.6.	Procedimiento de recolección de datos	63
4.7.	Método de análisis e interpretación de datos	64
CAPITULO V: RESULTADOS		
5.1.	Presentación de resultados descriptivos	66
CAPITULO VI: DISCUSION DE LOS RESULTADOS		
6.1.	Discusión	92
CONCLUSIONES		97
RECOMENDACIONES		98
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS		99
Anexo 1: Matriz de consistencia		105
Anexo 2: Matriz operacional de la variable		108
Anexo 3: Instrumentos		112



Anexo 4: Certificado de validez del instrumento	116
Anexo 5: Matriz de datos	118

## índice de tablas

Tabla N° 1	Matriz de operacionalización de la variable Cultura organizacional	51
Tabla N° 2	Variables intervinientes	52
Tabla N° 3	Rangos de valoración de los ítems del instrumento	60
Tabla N° 4	Baremo del instrumento compromiso organizacional	61
Tabla N° 5	Juicio de Expertos del instrumento para medir la percepción del nivel de cultura organizacional de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	62
Tabla N° 6	Estadísticos de fiabilidad del instrumento para medir el nivel de compromiso organizacional de los docentes en las instituciones educativas de Cieneguilla.	63
Tabla N° 7	Percepción del nivel de Cultura organizacional que presentan los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	66
Tabla N° 8	Percepción del nivel de Cultura organizacional según la Edad que presentan los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	67
Tabla N° 9	Percepción del nivel de Cultura organizacional según el Sexo que presentan los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	68
Tabla N° 10	Percepción del nivel de Cultura organizacional según el Estado civil que presentan los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	69
Tabla N° 11	Percepción del nivel de Cultura organizacional según el Tiempo de servicio que presentan los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	70
Tabla N° 12	Nivel de Comunicación organizacional que presentan los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	71

Tabla N° 13	Nivel de Comunicación organizacional según la Edad que presentan los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	72
Tabla N° 14	Nivel de Comunicación organizacional según el Sexo que presentan los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	73
Tabla N° 15	Nivel de Comunicación organizacional según el Estado civil que presentan los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	74
Tabla N° 16	Nivel de Comunicación organizacional según el Tiempo de servicio que presentan los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	75
Tabla N° 17	Nivel de Liderazgo gerencial que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	76
Tabla N° 18	Nivel de Liderazgo gerencial según la Edad que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	77
Tabla N° 19	Nivel de Liderazgo gerencial según el Sexo que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	78
Tabla N° 20	Nivel de Liderazgo gerencial según el Estado civil que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	79
Tabla N° 21	Nivel de Liderazgo gerencial, según el Tiempo de servicio, que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	80
Tabla N° 22	Nivel de Cumplimiento de los valores institucionales que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	81
Tabla N° 23	Nivel de Cumplimiento de los valores institucionales según la Edad que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	82

Tabla N° 24	Nivel de Cumplimiento de los valores institucionales según el Sexo que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	83
Tabla N° 25	Nivel de Cumplimiento de los valores institucionales según el Estado civil que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	84
Tabla N° 26	Nivel de Cumplimiento de los valores institucionales según el Tiempo de servicio que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	85
Tabla N° 27	Nivel de Relaciones interpersonales que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	86
Tabla N° 28	Nivel de Relaciones interpersonales según la Edad que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	87
Tabla N° 29	Nivel de Relaciones interpersonales según el sexo que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	88
Tabla N° 30	Nivel de Relaciones interpersonales según el Estado civil que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	89
Tabla N° 31	Nivel de Relaciones interpersonales según el Tiempo de servicio que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	90

## Índice de figuras

Figura N° 01	Esquema del diseño descriptivo	55
Figura N° 02	Número de docentes EBR que ejercen función en las aulas por tipo de gestión y área geográfica, según nivel Educativo y forma de atención 2014	56
Figura N° 03	Número de Instituciones educativas y programas del sistema educativo por tipo de gestión y área geográfica, según etapa, modalidad y nivel educativo 2014	57
Figura N° 04	Percepción del nivel de Cultura organizacional que presentan los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	66
Figura N° 05	Percepción del nivel de Cultura organizacional según la Edad que presentan los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	67
Figura N° 06	Percepción del nivel de Cultura organizacional según el Sexo que presentan los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	68
Figura N° 07	Percepción del nivel de Cultura organizacional según el Estado civil que presentan los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	69
Figura N° 08	Percepción del nivel de Cultura organizacional según el Tiempo de servicio que presentan los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	70
Figura N° 09	Nivel de Comunicación organizacional que presentan los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	71
Figura N° 10	Nivel de Comunicación organizacional según la Edad que presentan los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	72
Figura N° 11	Nivel de Comunicación organizacional según el Sexo que presentan los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	73

Figura N° 12	Nivel de Comunicación organizacional según el Estado civil que presentan los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	74
Figura N° 13	Nivel de Comunicación organizacional según el Tiempo de servicio que presentan los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	75
Figura N° 14	Nivel de Liderazgo gerencial que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	76
Figura N° 15	Nivel de Liderazgo gerencial según la Edad que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	77
Figura N° 16	Nivel de Liderazgo gerencial según el Sexo que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	78
Figura N° 17	Nivel de Liderazgo gerencial según el Estado civil que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	79
Figura N° 18	Nivel de Liderazgo gerencial según el Tiempo de servicio que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	80
Figura N° 19	Nivel de Cumplimiento de los valores institucionales que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	81
Figura N° 20	Nivel de Cumplimiento de los valores institucionales según la Edad que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	82

Figura N° 21	Nivel de Cumplimiento de los valores institucionales según el Sexo que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	83
Figura N° 22	Nivel de Cumplimiento de los valores institucionales según el Estado civil que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	84
Figura N° 23	Nivel de cumplimiento de los valores según el tiempo de servicio que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	85
Figura N° 24	Nivel de Relaciones interpersonales que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	86
Figura N° 25	Nivel de Relaciones interpersonales según la Edad que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	87
Figura N° 26	Nivel de Relaciones interpersonales según el sexo que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	88
Figura N° 27	Nivel de Relaciones interpersonales según el Estado civil que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	89
Figura N° 28	Nivel de Relaciones interpersonales según el Tiempo de servicio que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla	90

## Resumen

La presente investigación que titulamos percepción de la cultura organizacional según los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla; se realizó con el objetivo de determinar el nivel de cultura organizacional que perciben los docentes en estas instituciones educativas.

En cuanto a lo metodológico, es una investigación de tipo básica, de nivel descriptivo de enfoque cuantitativo; pues busca detectar y medir determinados hechos o fenómenos que se están dando en un determinado contexto según Hernández Fernández y Baptista (2010). El diseño es no experimental de corte transversal y descriptivo. Es no experimental porque no se realiza manipulación de la variable y transversal porque recopila datos en un solo momento dado según Hernández Fernández y Baptista (2010). La muestra se obtuvo a través de un muestreo aleatorio simple, no probabilístico e intencional de tipo censal, conformada por 100 docentes de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Cieneguilla. El método de investigación utilizado fue analítico deductivo que es base de toda investigación científica. Se aplicó un instrumento adaptado de Robinns y Judge (2009): el cuestionario con escalas de opinión y de actitudes tipo Likert; para la descripción se utilizó los cuadros y figuras de frecuencias y porcentajes.

Los resultados indicaron de manera general que el nivel de cultura organizacional que perciben los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cieneguilla es débil. El nivel de comunicación organizacional en las instituciones educativas es bajo, lo que lo que es percibido por el 52% de los encuestados. En cuanto al nivel de liderazgo gerencial sólo un 5% considera que es alto y un 52% lo percibe como moderado. Finalmente en lo que corresponde a las relaciones interpersonales encontramos que el 73% percibe que su nivel es moderado y sólo un 12% percibe como alto este nivel.

**Palabras claves:** cultura organizacional, comunicación organizacional, liderazgo gerencial, valores institucionales, relaciones interpersonales.



## **Abstract**

The present research we titled perception of organizational culture as teachers in educational institutions Cieneguilla district; was conducted to determine the level of organizational culture perceived by teachers in these schools.

As for methodological research is a basic type, level descriptive quantitative approach; it seeks to detect and measure certain facts or phenomena that are occurring in a given context according Hernández Fernández and Baptista (2010). The experimental design is not transversal and descriptive. Because there is no experimental manipulation of variable cross is performed because collects data at one time given according Hernández Fernández and Baptista (2010). The sample was obtained through a simple random sampling, non-probability intentional census-type, consisting of 100 teachers of State Educational Institutions Cieneguilla district. The research method used was deductive analytic that is based on any scientific research. An adapted Robinns and Judge (2009) instrument was applied: the questionnaire scales Likert opinion and attitudes; for describing the tables and figures of frequencies and percentages were used.

The results generally indicated that the level of organizational culture perceived by teachers in educational institutions in the district of Cieneguilla is weak. The level of organizational communication in educational institutions is low, what is perceived by 52% of respondents. Regarding the level of managerial leadership only 5% considered to be high and 52% perceived it as moderate. Finally as it pertains to interpersonal relationships found that 73% felt that their level is moderate and only 12% perceived as high this level.

**Keywords:** organizational culture, organizational communication, managerial leadership, organizational values, relationships.

## **Introducción**

Las instituciones educativas tienen sus políticas y normas que las guían y generan significados; así también los vínculos socioculturales entre sus miembros origina una visión y misión clara que comparten, la van forjando con el cuerpo docente, directivo y personal que labora en la institución y con los años se va definiendo y consolidando.

Pérez (1995) menciona que en lo correspondiente a educación la escuela y el sistema educativo en forma conjunta, se entiende como una instancia de mediación cultural entre los significados, sentimientos y conductas de la comunidad y el desarrollo de las nuevas generaciones. Compartimos que es importante conocer la cultura organizacional en el interior de la escuela porque esto nos conducirá a una educación de calidad asociada a una cultura participativa con mayor colaboración de las personas que la integran dejando de lado el individualismo, que es uno de los mayores problemas institucionales.

El presente estudio permitirá brindar un enfoque complementario a otras investigaciones, basado en el análisis de las dimensiones y componentes de la cultura organizacional según las características o variables sociodemográficas, a fin de manejar conceptos claros y específicos aplicados al campo educacional, tornándose en un factor de gestión eficaz en instituciones educativas.

Con respecto al sistema educativo, los hallazgos permitirán orientar aspectos como el reconocimiento del esfuerzo, el liderazgo en la gestión directiva, la comunicación y equidad organizacional, de la cultura organizacional; Así también los aspectos de capacidad pedagógica, responsabilidad, emocionalidad y las relaciones interpersonales del desempeño docente en el ámbito de gestión administrativa como en el campo pedagógico.

Finalmente, el estudio servirá a los directivos de las instituciones educativas pertenecientes al distrito de referencia, a fin de tomar decisiones futuras para el mejoramiento institucional. Asimismo servirá para todo aquel investigador que desee emplear los lineamientos vertidos en el presente estudio con el fin de aplicarlo a otros contextos educativos.

Lo expuesto nos permite remarcar la importancia de nuestro estudio en el desarrollo de las organizaciones educativas, investigación que ha sido estructurada, en cinco capítulos, de la siguiente manera:

El capítulo I se refiere al problema de investigación que contiene el planteamiento y formulación del problema, la justificación del trabajo de investigación; así como los objetivos formulados.

El capítulo II se refiere al marco referencial que contiene los antecedentes nacionales e internacionales, asimismo; contiene el Marco teórico. Asumiendo los aportes teóricos de Robbins y Judge (2009).

El capítulo III se refiere a las hipótesis y variables, en el caso de las hipótesis estas no corresponden dado el tipo de investigación descriptiva exploratoria. En las variables se tiene la identificación, descripción, definición conceptual y operacional y operacionalización de la variable.

El capítulo IV se refiere al marco metodológico que contiene tipo y diseño de la investigación, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, ficha técnica, baremos, validación y confiabilidad, método de análisis e interpretación de datos

El capítulo V se refiere a los resultados que contiene la presentación de resultados descriptivos en tablas y figuras construidas con las frecuencias absolutas y porcentuales que corresponden.

El capítulo VI se refiere a la discusión de los resultados; finalmente se consignan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.